

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. STEADFAST MARINE PONTIANAK

Matheus Apriandro

Email: matheusapriandro@gmail.com

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak**

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Komitmen Organisasional dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Steadfast Marine Pontianak, (2) Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Steadfast Marine Pontianak, (3) Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Steadfast Marine Pontianak. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Steadfast Marine Pontianak sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dokumentasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Komitmen Organisasional dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Steadfast Marine Pontianak, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Steadfast Marine Pontianak, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Steadfast Marine Pontianak.

KATA KUNCI: Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengolahan pemanfaatan dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berhasilnya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di mulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu usaha, maka perlu seorang pemimpin perusahaan untuk mengoptimalkan tenaga kerja

yang dimiliki, agar menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017: 21).

Taroreh (2018: 37) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap yang menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Taroreh (2018: 37-38) memberikan definisi “Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.” Dari definisi diatas maka komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi dan berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Selanjutnya, Taroreh (2018: 37-38) mengemukakan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapat kepuasan yang lebih besar.

Menurut Wahyudi & Salam (2020: 21) menjelaskan komitmen organisasi adalah “*Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desir to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf*”. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen, apa

itu? Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi atau karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 221), meliputi :

1. Faktor logis
Pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan
Pegawai atau karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan
Pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional
Pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dan spesifik untuk masing-masing karyawan. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Tsauri (2013: 180-181) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai

dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umum dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu, Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita. Sementara memotivasi dari dalam ialah motivasinya muncul dari inisiatif diri kita.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sardiman dalam Dewi & Harjoyo (2019: 101-102) mengartikan motivasi adalah sembilan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dewi & Harjoyo (2019: 101-102) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dewi & Harjoyo (2019: 101-102) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Oleh karena itu pentingnya motivasi yakni karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang di inginkan (Farida & Hartono, 2015: 24).

Dari pendapat beberapa ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan

perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri karyawan yang matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah (Agustini, 2019: 40-41).

Adapun indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Edison, Anwar, & Komariyah (2017: 174), meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman,” jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
3. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Tsauri, 2014: 1-2).

Dalam Kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tsauri, 2014: 1-2).

Menurut Ratnasari *at al.*, (2020: 14) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan oleh pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama-sama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Indrasari (2017: 51) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Indrasari (2017: 51) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Di sisi lain Huseno (2016: 87-88) mengartikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui

proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Indikator dari kinerja karyawan terdiri dari empat menurut (Bangun, 2012: 234) :

1. Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Saya menghargai rekan kerja
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, namun jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan kajian empiris di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₂: Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H₃: Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas

komitmen organisasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data melalui pembagian kuesioner dan dokumentasi pada PT. Steadfast Marine Pontianak. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Steadfast Marine Pontianak, sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Dimana setiap jawaban diberikan penilaian bobot 1-5 dengan menggunakan skala likert.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	X1.1	0,618	0,312	valid
	X1.2	0,718	0,312	valid
	X1.3	0,829	0,312	valid
	X1.4	0,600	0,312	valid
	X1.5	0,816	0,312	valid
	X1.6	0,724	0,312	valid
	X1.7	0,694	0,312	valid
	X1.8	0,663	0,312	valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,674	0,312	valid
	X2.2	0,629	0,312	valid
	X2.3	0,703	0,312	valid
	X2.4	0,753	0,312	valid
	X2.5	0,604	0,312	valid
	X2.6	0,750	0,312	valid
	X2.7	0,764	0,312	valid
	X2.8	0,673	0,312	valid
	X2.9	0,750	0,312	valid
	X2.10	0,678	0,312	valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,661	0,312	valid
	Y.2	0,699	0,312	valid
	Y.3	0,651	0,312	valid
	Y.4	0,718	0,312	valid
	Y.5	0,624	0,312	valid
	Y.6	0,737	0,312	valid
	Y.7	0,712	0,312	valid
	Y.8	0,662	0,312	valid
	Y.9	0,615	0,312	valid
	Y.10	0,580	0,312	valid

Sumber: Data olahan, 2021

Uji validitas Menurut Ghozali (2018: 51) uji validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sebuah instrument atau kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrument atau kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} . Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5 atau 5 persen yang artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total. Kriteria nilai item dikatakan valid apabila R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , sebaliknya jika item dikatakan tidak valid apabila R_{hitung} lebih kecil dari R_{tabel} (Ghozali 2018: 53). Pada penelitian ini, untuk nilai R_{tabel} adalah sebesar 0,312. Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa semua data valid, dimana R_{hitung} lebih besar dari pada R_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dikatakan kuesioner yang reliabel atau handal yaitu jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang disebarakan adalah jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu (Gozali, 2018: 47). Dalam pengujian reliabilitas perlu menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 pada komputer, dengan ketentuan suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha $> 0,7$ dan apabila nilai cronbach alpha $< 0,7$ maka tidak reliabel (Sujarweni & Utami, 2019: 68).

Tabel 2. Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,851	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,07. Maka semua variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Artinya, semua hasil jawaban yang responden berikan terhadap pernyataan konsisten di mana variabel tersebut meliputi komitmen organisasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali: 2018: 179). Pada analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional dan motivasi kerja pada PT Steadfast Marine Pontianak.

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a Table

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,975	4,333		1,610	,116
	Komitmen Organisasional	,375	,136	,377	2,752	,009
	Motivasi Kerja	,294	,109	,371	2,707	,010
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,377X_1 + 0,371X_2$$

Dari model regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,377 yaitu artinya variabel komitmen organisasioanl memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasional, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,371 yaitu artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka baik juga kinerja karyawan di perusahaan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variabel-variabel bebas. Kriteria nilai koefisien determinasi yaitu

antara nol dan satu. Apabila nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi dependen terbatas dan sebaliknya, semakin nilai R^2 mendekati angka satu maka semakin besar pengaruh dari kemampuan model variabel independen terhadap variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 97).

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,318	2,891
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional				

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,353 atau sebesar 35,3 persen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine berpengaruh sebesar 35,3 persen dan sisa 64,7 persen dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 179). Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kriteria yang dapat diuji dalam uji F yaitu apabila nilai signifikansi kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama, dan apabila nilai signifikansi besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan atau bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji F)

Anova^a Table

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,060	2	84,530	10,111	,000 ^b
	Residual	309,340	37	8,361		
	Total	478,400	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional						

Sumber: Data olahan spss 25, 2021

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel bebas komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

6. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018: 179). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria nilai yang digunakan dalam uji t adalah nilai signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan parsial (terpisah) dan apabila nilai signifikansi besar dari 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan parsial (terpisah).

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian uji T dari variabel komitmen organisasional dan motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010. Maka berdasarkan hasil pengujian uji T, dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan motivasi kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pembahasan

a. Pengujian Hipotesis 1: Komitmen Organisasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Mempunyai Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan kepada 40 orang responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Tbk Batu Layang Pontianak Kalimantan Barat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasional dan motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Tbk Batu Layang Pontianak Kalimantan Barat. Sehingga dengan baik dapat mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulanda (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. Dalam penelitian ini terhadap 35 karyawan dengan hasil penelitian: Terdapat pengaruh positif antara Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut.

- b. Pengujian Hipotesis 2: Komitmen Organisasional (X_1) Mempunyai Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 40 orang responden dapat dilihat bahwa hasil uji T diperoleh nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Tbk Batu Layang Pontianak Kalimantan Barat. Dengan adanya komitmen dalam diri karyawan maka karyawan tersebut akan lebih produktif dalam bekerja dan juga tentunya karyawan tersebut dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama di suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami (2019) yang berjudul Pengaruh Komitmen Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Di Akpelni Semarang. Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan dengan jumlah sebanyak 76 karyawan dengan hasil : Terdapat pengaruh positif Komitmen terhadap Kinerja Karyawan AKPELNI Semarang.

- c. Pengujian Hipotesis 3: Motivasi Kerja (X_2) Mempunyai Pengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang responden dapat dilihat bahwa hasil uji T diperoleh nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Tbk Batu Layang Pontianak Kalimantan Barat. Dengan tingginya motivasi dalam diri karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni & Kurniawan (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Manajemen Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). Dalam penelitian terhadap 102 karyawan hasil penelitian: Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Steadfast Marine. Tbk Batu Layang Pontianak Kalimantan Barat, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen dan motivasi karyawan pada perusahaan, maka akan semakin baik juga hasil kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen karyawan, maka akan semakin baik juga hasil kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan terhadap karyawan, maka akan semakin baik juga hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk meningkatkan komitmen yang tinggi karyawan terhadap perusahaan maka perlu bagi perusahaan untuk memberikan reward agar rasa kepercayaannya terhadap perusahaan semakin kuat dan karyawan akan merasa nyaman serta memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.
 - b. Perlu bagi perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan agar tumbuh semangat dan kreatifitas dalam bekerja. Selain itu, perlu juga kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan agar dapat mengembangkan variabel independen dengan independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dewi, P.D. & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Edison, E. Anwar, Y. & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Meningkatkan Kerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida,U. & Hartono,S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ratnasari, L.S.A., Nasrul, W.H.H., Nurdin, I., Susilowati, Y., Susanti, N.E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
- Sujarweni, V.W & Utami, L.R. (2019). *The Master Book Of Spss Pintar Mengolah Data Dengan Statistik Untuk segala keperluan secara otodidak*. Yogyakarta: Startup
- Taroreh, J. (2018). *Pemberdayaan Masyarakat, Learning Organization, Komitmen Organisasional: Studi Kasus UMKM*. Manado: Yayasan MakariaWaya.
- Tsauri, S.H. (2013). *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangli Jember: Stain Jember Press.
- Utami, T. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Di Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(2).
- Wahyudi. & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Wahyudi. & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Yulanda, N. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *ISSN*, 3(2).
- Yusuf, M.R. & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.